



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del
supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORAS:

Mogollón Terrones, Patricia (ORCID: [0000-0002-0931-4271](https://orcid.org/0000-0002-0931-4271))

Suarez Castillo, Cynthia Mabel (ORCID: [0000-0002-2225-5691](https://orcid.org/0000-0002-2225-5691))

ASESORA:

Mgtr. Flores Lezama, Marilú Trinidad (ORCID: [0000-0002-0036-1776](https://orcid.org/0000-0002-0036-1776))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

CHEPÉN - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedicada a nuestras familias a las que amamos mucho quienes nos dieron su comprensión en todo momento, por creer en nosotras, por ser las personas que influyeron positivamente en nuestra formación profesional, por habernos brindado su apoyo a lo largo de nuestra carrera universitaria y en nuestra vida cotidiana.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios porque gracias a él logramos superar grandes obstáculos que se nos presentaron, también a nuestra familia por el apoyo por la confianza en cada una de nosotras por ser nuestra fuente de motivación incondicional, por el esfuerzo que realizaron para finalmente vernos como unas profesionales que incursionan en la vida laboral.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad.....	14
Tabla 2 Correlación de Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020 ...	14
Tabla 3 Nivel de Empoderamiento de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.....	15
Tabla 4 Nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020	16
Tabla 5 Correlación de la dimensión Competencia y la variable Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020	17
Tabla 6 Correlación de la dimensión Autodeterminación y la variable Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020	18
Tabla 7 Correlación de la dimensión Impacto y la variable Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020	19

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Nivel de Empoderamiento de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.	16
Figura 2: Nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.....	17

RESUMEN

La presente investigación Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables Empoderamiento y Compromiso Organizacional. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal. La población fue de 25 colaboradores del supermercado, usamos la técnica de la encuesta y empleamos al cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual tuvo 20 interrogantes en la escala de tipo Likert para las 2 variables. El instrumento fue validado por medio de la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad se calculó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Recolectados los datos se procesaron utilizando el programa estadístico SPSS V25, obteniendo como resultado que si existe una correlación positiva muy alta de ($r=0,967$) entre Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping.

Palabras claves: Empoderamiento, compromiso organizacional

ABSTRACT

The present research Empowerment and organizational Commitment in the collaborators of Happy Shopping supermarket, Chepén, 2020. It had as objective to determine the relationship between the Empowerment and Organizational Commitment variables. The research was of quantitative approach, of applied type with non-experimental design of correlational level and cross section. The population was of 25 collaborators of the supermarket, we used the technique of the survey and employed the questionnaire as an instrument of data collection, which had 20 questions in the Likert type scale for the 2 variables. The instrument was validated by means of the technique of expert judgment and the reliability was calculated by means of Cronbach's Alpha coefficient. Collected data were processed using the statistical program SPSS V25, obtaining as a result that if there is a very high positive correlation of ($r=0.967$) between Empowerment and Organizational Commitment in the collaborators of Happy Shopping Supermarket.

Keywords: Empowerment, organizational commitment

I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años las empresas han ido evolucionando y requiriendo de Empoderamiento dentro de las organizaciones, pues resulta de gran relevancia ya que es una técnica para incentivar a las personas a participar en la toma de decisiones que le permitan adquirir nuevos conocimientos y experiencias, las mismas que refuerzan sus capacidades para usarlas de manera apropiada y poder llegar a donde quiera estar. Tomando como referencia el éxito en las organizaciones para mantener su permanencia en el mercado, depende no solo del o los gerentes, sino también en gran parte de potenciar las habilidades y compromiso adecuado de los colaboradores. Así mismo el Compromiso organizacional es fundamental para establecer una buena relación de las organizaciones con los empleados, puesto que lograr que un trabajador esté comprometido con la empresa significa un gran crecimiento.

El Empoderamiento desarrolla lazos entre todos los miembros de una organización y como resultado de ello resulta más fácil identificar las fortalezas y debilidades dentro de una comunidad. (Granovetter, 2017).

A nivel internacional el Empoderamiento es primordial para las organizaciones pues se reconoce los beneficios que esta otorga a los seres humanos fortaleciendo sus virtudes, seguridad y visión para impulsar cambios favorables en el estado en el que viven, buscando nuevas estrategias y formas de organización con las que se conseguirá ser más eficientes.

Contribuyendo al estudio de estos investigadores en el artículo Empoderamiento Empresarial, publicado en la revista electrónica Finanzas Personales, explica que, el empoderamiento actualmente es muy empleado por las empresas para integrar a los trabajadores en la responsabilidad de la toma de decisiones, con el objetivo de realizar mejor su trabajo y de esta forma lograr que ellos se identifiquen con las características y funciones que realizan en la empresa; cuando en la empresa se promueve la creatividad se logrará consolidar el liderazgo con el empoderamiento por medio de un trato equitativo y justo en todos los miembros de la empresa.

Cuando se forma una empresa en donde el gerente es también un líder, la motivación es más profunda y los procesos se desarrollan con mayor eficacia. Las personas resultan ser más productivas cuando logran cumplir sus metas, y de esta forma contribuir a otras que también puedan hacerlo. Por ello el Empoderamiento viene a ser la necesidad que nace de una persona para impulsar a otros dentro de un área de trabajo con elementos positivos como la autoconfianza, la autodeterminación, entre otras. (Álamo, 2017).

En el ámbito internacional la revista digital observatorio de recursos humanos dedicada a la investigación, en el 2018, llevó a cabo un análisis sobre el Empoderamiento Laboral resaltando su disposición como estado fundamental para el aumento del desempeño en los colaboradores. En esta difusión se aseguró que los colaboradores con empoderamiento dentro de un entorno de cultura saludable y de cooperación al rendimiento cuentan con un enorme compromiso.

Empoderamiento es tomado como una analogía que hace referencia a un proceso de aspecto social, cultural, político y psicológico en donde un individuo o equipo tienen la probabilidad de manifestar sus necesidades o carencias individuales o colectivas, establecer planteamientos de sus problemas, fomentar estrategias y técnicas de participación en la toma de decisiones y así emprender acciones de diversas índoles para superar sus propias carencias. (ORH, 2018).

A nivel nacional los empresarios peruanos aplican el Empoderamiento a sus empleados puesto que se ha demostrado que brindan grandes beneficios no solo para la empresa sino también sus rendimientos profesionales y personales de sus trabajadores.

Asimismo la emisora RPP noticias, en el año 2017, mencionó en un artículo publicado en su página web, que el Empowerment es popular en las empresas que buscan desarrollar estrategias para incrementar la seguridad, compromiso y autoridad de los colaboradores, permitiendo delegar poder a cada uno de ellos, pues son pieza clave en la organización; los colaboradores ya no dependen de un jefe o supervisor para desarrollar sus actividades, ahora tienen mayor responsabilidad en las acciones que realizan, trabajan en equipo y son fundamentales al implementar el liderazgo de la empresa.

A nivel local el supermercado Happy Shopping, ubicado en la provincia de Chepén, cuenta con colaboradores que se desempeñan con gran responsabilidad y compromiso con sus labores asignadas, por lo cual se ven expuestos a constantes dilemas en las operaciones que realizan, además que pueda llegar el momento en que perciban su labor como monótona, y de ahí generarse una serie de sentimientos como desconfianza o inseguridad lo que le quita valor a sus funciones y los hace optar por un lugar de trabajo donde se sientan con mayor compromiso y seguridad. Es ahí que se crea la necesidad de investigar la relación que existe entre empoderamiento y el compromiso organizacional.

Se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre Empoderamiento y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020?

Justificación de la investigación: Relevancia social, la presente investigación busca conocer si los colaboradores se sienten empoderados dentro del supermercado Happy Shopping, con el propósito de contribuir al fortalecimiento del empoderamiento en los colaboradores, pues diariamente se enfrentan con diversas situaciones y muchas responsabilidades que hacen que ellos traten de dar lo mejor de sí de acuerdo al nivel de compromiso que tengan con la organización. Justificación práctica, los resultados que se logren obtener servirán como mecanismo de asesoramiento para los jefes, sobre las ventajas del empoderamiento en los colaboradores para un mayor compromiso con la organización. Justificación teórica, los resultados ayudan a intensificar los principios teóricos con información recolectada, pues se dará a conocer la importancia del Empoderamiento en los colaboradores, así mismo identificar los factores influyentes que se deben tener en cuenta para elevar el Compromiso organizacional. Justificación metodológica, permitirá ayudar a los investigadores a efectuar proyectos relacionados con las variables de estudio, pues se utilizó un cuestionario para comprobar la relación que existe entre las variables.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre Empoderamiento y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.

Como objetivos específicos se estableció: Determinar el nivel del Empoderamiento en los colaboradores de supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020; Determinar el nivel de Compromiso organizacional en los colaboradores supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Competencia y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Autodeterminación y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Influencia y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.

Para el presente estudio se planteó la siguiente Hi: Existe relación entre Empoderamiento y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar énfasis a la investigación es necesario presentar los siguientes trabajos previos. Entre ellos tenemos a nivel nacional:

Araujo (2019). “*Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018*”. Tuvo por objetivo determinar la relación entre ambas variables. El diseño de la investigación fue experimental, transversal y correlacional. Se recolectaron los datos por medio de la técnica de la encuesta tomando como muestra a 90 colaboradores de la empresa. Se concluyó que existe correlación entre Empowerment y el compromiso organizacional, en base un resultado de ($r=0,701$) siendo una correlación positiva alta según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Los resultados presentados por la tesis de Empowerment y el compromiso organizacional demostraron la relación entre las dos variables logrando así ser una investigación de gran ayuda para futuros proyectos.

Naupay. (2018) “*Empoderamiento y Compromiso Organizacional en la empresa Fortel S.A.C., Lima, 2018.*” Fue una investigación básica, de diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Se utilizó el método hipotético deductivo y el correlacional. Se aplicó un cuestionario a 45 trabajadores de la empresa Fortel SAC. El coeficiente de correlación de Spearman que se obtuvo fue de ($r=0,423$). Como resultado se obtuvo que existe relación directa entre ambas variables.

Cárdenas (2019) “*Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.*” La investigación fue correlacional-descriptiva, con enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, el método utilizado fue el hipotético-deductivo. Se realizó un cuestionario a 60 trabajadores de la empresa. El resultado fue que el nivel de correlación es de ($r=0,955$), que significa que es positiva fuerte media, por lo tanto, decimos que existe relación entre el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2018. Se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva fuerte media entre las variables de estudio lo que permitió indicar que un alto Engagement generado por la organización, es capaz de desarrollar habilidades de empoderamiento del trabajador

para asumir roles y funciones dentro de la empresa, lo cual servirá posteriormente como base para otras investigaciones.

De la misma manera, a nivel internacional se tiene:

Aimacaña y Tello (2017). En su *investigación “Empowerment y su influencia en el Compromiso Organizacional en una mediana empresa: caso industria En Plástico, Universidad Técnica de Cotopaxi.”* Tuvo por objetivo determinar la influencia del Empowerment en el Compromiso Organizacional de la empresa. La muestra fue de 33 colaboradores de la organización, dando como resultado de una correlación nula demostrando que ambas variables no se relacionan, debido a que en la empresa no se aplica en su totalidad el empoderamiento, este se da en poco grado en el área administrativa, mientras que el área operativa también tienen un nivel bajo de esta herramienta.

Torres (2018). En su investigación *“Empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la empresa Geren Conta S.A., Universidad Técnica de Ambato Ecuador.”* Tuvo como objetivo mejorar la productividad y el desempeño de los empleados de dicha empresa mediante un sistema de gestión de talento humano. Se utilizó un estudio exploratorio y descriptivo y se aplicó el método de análisis, observación y síntesis. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario a todo el personal. Teniendo como resultado la una correlación de ($r=0.820$), por lo que fue necesaria la implementación de este tipo de sistema de talento humano pues esto permite mejorar la actitud de los trabajadores en relación al desarrollo de sus funciones y actividades.

El investigador logró demostrar que existe influencia entre ambas variables de estudio: Empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional logrando completar eficientemente el proyecto.

Jaya y Ananda (2017). En su investigación *“Employee Empowerment – An Empirical Study.”* Tuvo como objetivo principal determinar el efecto de la estrategia de empoderamiento de los empleados que es implementado por la organización. El estudio de investigación fue descriptivo, se utilizó la encuesta para obtener la información. Los datos se analizaron utilizando el Alfa de Cronbach, método porcentual, método Chi-cuadrado, método Anova y método de correlación en SPSS

software. Tuvo como resultado ($r= 0,058$) y una significancia de ($p=0,779$) que es mayor a 0,05 por lo que se rechazó la hipótesis nula por la tanto existe una correlación negativa, lo cual quiere decir que el trabajador no está seguro de sus capacidades para realizar sus actividades en el trabajo.

A continuación se presentan los siguientes conceptos que refuerzan la credibilidad de la investigación:

El empoderamiento incrementa el nivel participativo de una persona, ayudando a que sus resultados sean mejores, lo cual influye en la autoconfianza y determinación del individuo. (Rodríguez , 2019). El empoderamiento en otras palabras es una forma de dar a los colaboradores el poder en sus puestos de trabajo y así sientan que son responsables y capaces de desarrollar cualquier actividad, dejando a un lado aquellas jerarquías donde los trabajadores están limitados y no participan en la toma de las decisiones. (García, 2014).

Primera dimensión: Competencia es un aspecto propio del trabajador donde se pone en práctica el desarrollo de sus habilidades y conocimientos al desarrollar una o más tareas en su centro laboral. (Montesdeoca, 2018).

A la vez sus indicadores considerados son:

- a) Confianza implica compromiso en nosotros mismos y con los demás, forma parte de la unión de la gestión que realizamos en nuestras labores y se forma con las decisiones que uno toma a lo largo de la vida. (Talavera, 2018).
- b) Pro actividad se muestra en una persona que tiene iniciativa en su entorno buscando la forma de impactar para lograr un cambio positivo dentro de este. (Quiñones, 2019).

La pro actividad puede equipararse con estrategias que conducen a la confianza y la facilidad de comunicación entre las partes involucradas. (Dehnad, 2017).

Segunda dimensión: Autodeterminación es la capacidad que posee una persona para tomar sus propias decisiones, y que se encuentran motivadas para crecer y desarrollar en lo personal como laboral. (Rodríguez, 2018)

A la vez sus indicadores considerados son:

- a) La toma de decisiones viene a ser una parte del proceso para la solución de problemas, buscando seleccionar lo mejor entre dos o más opciones, y de acuerdo

a la información que se tiene dar una respuesta al problema presentado, ésta puede incluir la participación de los colaboradores. (Manchego, 2016).

- b) La Independencia es un rasgo de la personalidad de los seres humanos el cual se expresa en el razonamiento que tienen las personas para tomar sus propias decisiones y poder ejecutar acciones por sí mismos. (Espinoza y Herrera, 2020).

Tercera dimensión: Impacto es el efecto emocional que ocasiona un suceso, en otras palabras, es el efecto producido por las actividades desarrolladas, las cuales dejan una huella significativa. (Perez y Gardey, 2019).

A la vez sus indicadores considerados son:

- a) Influencia es la capacidad que busca tener un cambio en el sentido inicial de las cosas o de condicionar el comportamiento de un individuo. (Lezcano, 2020)
- b) Potencial Humano es lo que una persona puede llegar hacer de acuerdo a sus capacidades. (Molina, 2017).

Compromiso organizacional es el grado de integración que un trabajador tiene con la entidad en la cual trabaja y que está motivado por una obligación sana y responsable. (Rodríguez, 2019). Un trabajador que está plenamente entregado a la organización tendrá un mejor desempeño, generando mejores resultados, logrando crear a la vez un ambiente positivo entre todos los trabajadores, tener este tipo de empleados en una organización representa un reto, ya que muchas de las personas que trabajan en una empresa lo hacen por necesidad, ocasionando un bajo compromiso. (Hernández y Castro, 2015).

Primera dimensión: Compromiso afectivo es un lazo psicológico y emocional que identifica a un trabajador con la institución en la cual labora. (Hurtado, 2017). Los empleados que poseen un elevado compromiso afectivo se muestran con deseos de hacer un mayor esfuerzo en su desempeño y participación dentro de la organización. (Huayta y Luque, 2019).

A la vez sus indicadores considerados son:

- a) Identidad laboral es la identificación que tienen las personas con las organizaciones y con su trabajo, lo que implica que cada colaborador se defina como perteneciente a una organización asociado a su profesión. (Moreno, et al., 2018).

- b) Lealtad es el sentimiento de gratitud y agradecimiento de una persona hacia la empresa y hacia quienes los tratan bien. (Cervera, 2018).

Segunda dimensión: Compromiso continuo es el precio que el empleado padece si decide dejar de laborar en la organización, y va de la mano con las mínimas oportunidades que probablemente le otorgaría el mundo laboral. (Hurtado, 2017).

A la vez sus indicadores considerados son:

- a) Costo de oportunidad es lo que se renuncia al momento de tomar una decisión o al momento de elegir algo. (Polo, 2019).
- b) Remuneración es la retribución económica que se le ofrece a un trabajador por prestar sus servicios en una organización. (Hernández , 2019).

Tercera dimensión: Compromiso normativo, es el sentimiento impulsado por el deber que influye en la moral, la cual es desarrollada por el deseo de complacer la voluntad del otro por medio de incentivos que la empresa brinda al empleado. (Hurtado, 2017).

A la vez sus indicadores considerados son:

- a) Reciprocidad es la contribución del empleado hacia la empresa según las posibilidades que tenga. (Cervera, 2018).
- b) Obligación moral son normas morales propias de la naturaleza humana y con las que el trabajador se ido formando. (Cervera, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación aplicada utiliza las teorías ya establecidas con el fin de obtener resultados favorables. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Así mismo el nivel correlacional pretende responder a preguntas de investigación que existan entre dos o más variables de una muestra y establecer una relación entre ellas. (Hernández, et al., 2014).

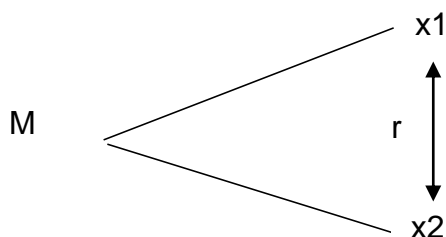
El presente estudio fue de tipo aplicada y de nivel correlacional.

Diseño de investigación:

El tipo de diseño no experimental es aquel que no manipula variables durante la investigación. (Hernández, et al., 2014). El diseño de corte transversal es aquel donde el estudio es realizado en un determinado período de tiempo. (Molina, 2017).

El diseño de esta investigación es no experimental y de corte transversal.

La estructura del diseño es la siguiente:



Donde:

M = Muestra

x1 = Primera Variable: Empoderamiento

x2= Segunda Variable: Compromiso organizacional

r= Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

En el presente estudio tenemos como primera variable el Empoderamiento y como segunda variable el Compromiso organizacional.

Empoderamiento (V1)

Definición conceptual

El empoderamiento incrementa el nivel participativo de una persona, ayudando a que sus resultados sean mejores, lo cual influye en la autoconfianza y determinación del individuo. (Rodríguez, 2019).

Definición operacional:

En esta investigación se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recopilación de datos. (Ver anexos)

Indicadores: Confianza, pro actividad, toma de decisiones, independencia, influencia y potencial humano.

Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal.

Compromiso Organizacional (V2)

Definición conceptual

Compromiso organizacional es el grado de integración que un trabajador tiene con la entidad en la cual trabaja y que está motivado por una obligación sana y responsable. (Rodríguez, 2019).

Definición operacional

En esta investigación se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recopilación de datos.

Indicadores: Identidad laboral, lealtad, costo de oportunidad, remuneración, reciprocidad y obligación moral.

Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Una población está compuesta por un conjunto de individuos a quienes se les realizará un determinado estudio, dicha población puede ser finita e infinita, finita si solo es un número exacto de personas; e infinita si el número de personas son numerosas o no tienen límite. (Choque, Ayala, y Bustamante, 2018). La población estuvo conformada por 25 colaboradores que son el total de los trabajadores del supermercado Happy Shopping en la ciudad de Chepén.

Criterios de inclusión: Participaron los reponedores, cajeros y vigilantes que laboran en el supermercado Happy Shopping de la ciudad de Chepén.

Criterios de exclusión: No se incluyeron a los gerentes del supermercado Happy Shopping.

Muestra

La muestra es un subgrupo de la población, delimitada con precisión, sobre la cual se obtendrán los datos. (Hernández, et al., 2014).

La muestra fue el total de la población, es decir los 25 colaboradores, debido a que la población fue pequeña y no existió la necesidad de aplicar una fórmula.

Muestreo

El muestreo es una técnica empleada para la selección de unidades de análisis que conformará una muestra y que será utilizada para hacer inferencias a la población de estudio. (Espinoza, 2016).

En el estudio no se aplicó ninguna técnica de muestreo, ya que el total de la población fue un número reducido el cual no ameritó realizar algún tipo de muestreo.

La unidad de análisis fue un colaborador del Supermercado Happy Shopping.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta son preguntas diseñadas para la muestra de una población con el objetivo de conocer la opinión de ellos sobre un hecho específico. (Bernal, 2018).

La técnica que se utilizó es la encuesta.

Instrumento

El cuestionario es un instrumento que se emplea para el recojo de información durante una investigación cuantitativa. (Fábregues, et al., 2016).

Para el recojo de la información se utilizó un cuestionario como instrumento (Ver anexos)

Validez y Confiabilidad

Validez

Es el nivel en el que un instrumento mide la variable que pretende estudiar. (Hernández, et al., 2014).

La validez del instrumento que se empleó en la investigación se dio a través de juicio de expertos, para analizar y revisar las preguntas correspondientes en cada cuestionario, brindando observaciones para la mejora del mismo. Estuvo conformado por dos profesionales en la línea de investigación y un metodólogo.

Confiabilidad

La confiabilidad es medida a través de diferentes técnicas con el fin de comprobar si la información recolectada es confiable para lograr los objetivos puestos en la investigación. (Hernández, et al., 2014).

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento de la investigación se aplicó una encuesta de 20 preguntas a los colaboradores del supermercado Happy Shopping de la ciudad de Chepén y luego se utilizó la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach obteniéndose como resultados ($r=0,849$) para la primera variable de investigación y ($r=0,845$) para la segunda variable investigación.

3.5. Procedimientos

Se presentó una carta solicitando el permiso correspondiente a la empresa donde se realizó la investigación para luego proceder a la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Supermercado Happy Shopping en la ciudad de Chepén.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis que se aplicó después de realizar la encuesta en el supermercado Happy Shopping, fue el inferencial mediante el programa SPSS y Excel, donde los datos fueron procesados para obtener información detallada y confiable para dicha investigación. Los resultados se representaron mediante cuadros y gráficos estadísticos, así mismo se aplicó la prueba de normalidad para determinar una prueba estadística correspondiente a utilizar en la prueba de hipótesis de las variables.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio es original y se realizó con total responsabilidad y honestidad ya que se solicitaron todos los permisos correspondientes para la aplicación del instrumento y se guardó la confidencialidad de la información, así mismo todos los datos puestos están debidamente citados y referenciados para salvaguardar la autoría de los investigadores consignados.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Ho: Los datos procesados siguen una distribución normal

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
EMPODERAMIENTO	,166	25	,074	,941	25	,154
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,144	25	,191	,929	25	,082

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Siendo $n < 35$, se tomó en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk, donde el nivel de significancia es mayor al 5%, por lo que se acepta H_0 y se rechaza H_1 . Esto significa que los datos procesados siguen una distribución normal por lo que para probar la hipótesis de investigación se utilizará la prueba de Pearson.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre Empoderamiento y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

H1: Existe relación entre el Empoderamiento y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.

Ho: No existe relación entre el Empoderamiento y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.

Tabla 2

Correlación de Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

		EMPODERAMIENTO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EMPODERAMIENTO	Correlación de Pearson	1	,967
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,967	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 2 se puede observar que existe una correlación positiva muy alta ($r=0.967$); siendo ($p= 0,000$) menor al 5%, mostrando que si existe relación positiva entre Empoderamiento y Compromiso organizacional. Esto quiere decir que las variables se relacionan de manera directa, es decir si el empoderamiento se desarrolla a plenitud en la empresa, se logrará también un mejor Compromiso organizacional.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel del Empoderamiento en los colaboradores de supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

Tabla 3

Nivel de Empoderamiento de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

Nivel	Trabajadores	%
BAJO	9	36%
MEDIO	12	48%
ALTO	4	16%
Total	25	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 1

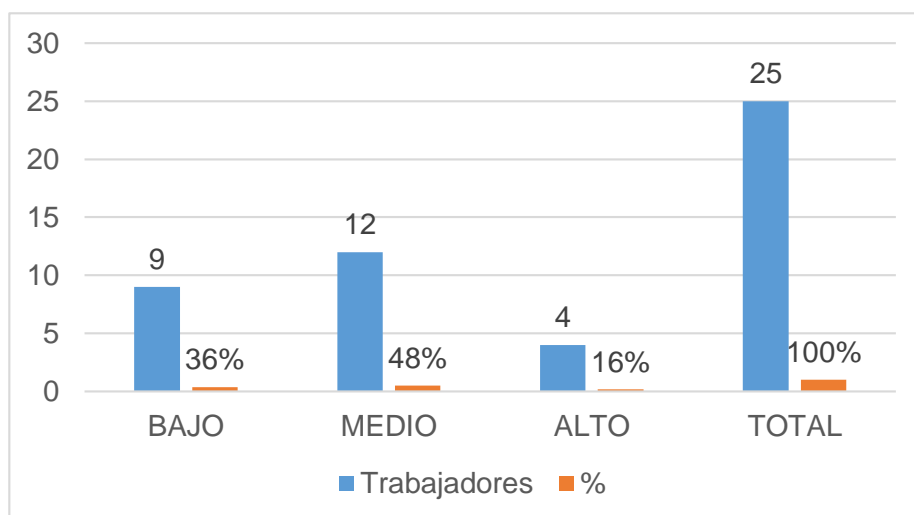


Figura 1: Nivel de Empoderamiento de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Mediante el gráfico 1 se puede observar que el 48% de los 25 colaboradores encuestados afirman que tienen un nivel de Empoderamiento medio en el supermercado Happy Shopping, el 36% bajo y el 16% alto.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de Compromiso organizacional en los colaboradores supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

Tabla 4

Nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

Nivel	Trabajadores	%
BAJO	9	36%
MEDIO	11	44%
ALTO	5	20%
Total	25	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 2

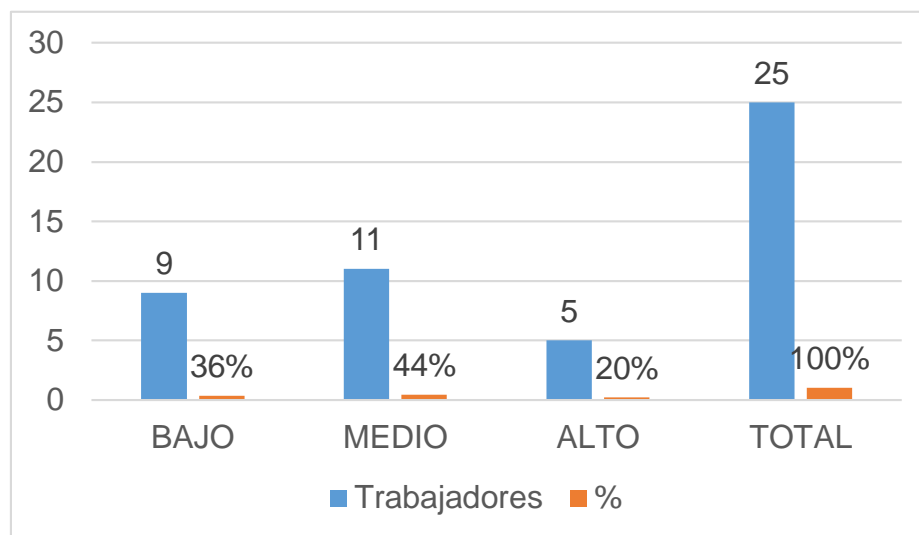


Figura 2: Nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El gráfico 2 muestra que el 44% de los 25 colaboradores encuestados afirman que tienen un nivel de Compromiso organizacional medio en el supermercado Happy Shopping, el 36% bajo y el 20% alto.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión Competencia y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

H1: Existe relación entre la dimensión Competencia y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

Ho: No existe relación entre la dimensión Competencia y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

Tabla 5

Correlación de la dimensión Competencia y la variable Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

		COMPETENCIA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
COMPETENCIA	Correlación de Pearson	1	,950
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,950	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Mediante la prueba de Pearson se puede observar que existe una correlación positiva muy alta ($r=0,950$); siendo ($p= 0,000$), menor al 5%, mostrando que si existe relación entre la dimensión Competencia y la variable Compromiso organizacional. Esto quiere decir que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera directa, es decir si hay un buen desarrollo en cuanto a la competencia de los colaboradores se logrará también un mejor Compromiso organizacional.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión Autodeterminación y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

H1: Existe relación entre la dimensión Autodeterminación y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén 2020

Ho: No existe relación entre la dimensión Autodeterminación y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén 2020

Tabla 6

Correlación de la dimensión Autodeterminación y la variable Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

		AUTODETERMINACIÓN	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
AUTODETERMINACIÓN	Correlación de Pearson	1	,870
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,870	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Mediante la prueba de Pearson se puede observar que existe una correlación positiva alta ($r=0,870$); siendo ($p=0,000$) menor al 5%, mostrando que si existe relación entre la dimensión Autodeterminación y la variable Compromiso organizacional. Esto quiere decir que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera directa, es decir si hay un buen desarrollo de la autodeterminación de los colaboradores se logrará también un mejor Compromiso organizacional.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión Impacto y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

H1: Existe relación entre la dimensión Impacto y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén 2020

Ho: No existe relación entre la dimensión Impacto y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén 2020.

Tabla 7

Correlación de la dimensión Impacto y la variable Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020

		IMPACTO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
IMPACTO	Correlación de Pearson	1	,841
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,841	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Mediante la prueba de Pearson se puede observar que existe una correlación positiva alta ($r=0,841$); siendo ($p= 0,000$) menor al 5%, mostrando que si existe relación entre la dimensión Impacto y la variable Compromiso organizacional. Esto quiere decir que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera directa, es decir si hay un buen desarrollo del impacto de los colaboradores se logrará también un mejor Compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación titulada Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020 tuvo como principal objetivo relacionar el empoderamiento con el compromiso organizacional el cual permite reconocer a los empleadores la necesidad que cada uno de los colaboradores tenga para potenciar su participación en la organización y que a su vez genere un mayor nivel de compromiso organizacional.

En la discusión se presenta como guía las bases teóricas y científicas para los argumentos, profundizando la importancia y relevancia de los resultados.

En base a los resultados obtenidos en la investigación con respecto al objetivo general determinar la relación que existe entre Empoderamiento y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020. Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson de ($r=0,967$), el cual representa una correlación positiva muy alta, y un nivel de significancia bilateral de ($p=0,000$) que es menor al 5%. En este sentido lograr que los colaboradores se sientan empoderados les otorgará mayor autosuficiencia en conocimientos, capacidades, habilidades y confianza al momento de cumplir con sus funciones desarrollando un mayor nivel de compromiso con la organización. Estos resultados guardan relación con Araujo (2019), quien en su investigación *“Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018”*. Tuvo como resultado una correlación positiva alta entre Empowerment y Compromiso organizacional, además este autor menciona que el empoderamiento dentro de una organización es una característica fundamental para mantener un buen funcionamiento de ésta y del trabajo eficiente del colaborador, así mismo contribuiría a desarrollar nuevas estrategias para la toma de decisiones de los trabajadores sin temor a equivocarse y así tener mayor posibilidad de manejar su trabajo sin necesidad de algún supervisor, haciéndolos sentir más seguros de sí mismos y comprometidos con su tarea, también nos dice que el empoderamiento trae grandes beneficios para los colaboradores y para los dueños de la empresa, otorgándoles la facultad de responsabilidad y libertad a los empleados para la toma de decisiones, en este proceso los colaboradores

desarrollan una mayor confianza en sí mismos favoreciendo su autoestima e integrándose mucho más dentro de la organización, teniendo así mayor responsabilidad generando mejores resultados, logrando así que se sientan satisfechos en el área que laboran y se enfoquen más en el cumplimiento de sus objetivos comprometiéndose más con la empresa.

Respecto al objetivo específico determinar el nivel de Empoderamiento de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020; el nivel es medio, ya que no todos los colaboradores muestran el mismo nivel de independencia en sus labores asignadas dentro de la organización, es decir presentan una moderada percepción de poseer los conocimientos y habilidades suficientes para desarrollar de una manera adecuada sus funciones. A diferencia de Jaya y Ananda (2017), en su investigación “*Employee Empowerment – An Empirical Study.*” Donde se mostró que los trabajadores no se sienten en la capacidad de realizar sus actividades laborales, lo que quiere decir que presentan un nivel bajo de empoderamiento. Por otro lado Naupay (2018), en su investigación “*Empoderamiento y Compromiso Organizacional en la empresa Fortel S.A.C., Lima, 2018.*” Nos indica que las empresas tienen distintas formas de empoderar, estas formas de empoderamiento traen consigo ventajas y desventajas para la organización, ya que todas las empresas tienen distintas formas de actuar ante cualquier situación o realidad que les presente y esto se da porque cada forma de empoderamiento tiene estrategias distintas pero todo conlleva al cumplimiento de los objetivos de la organización.

En cuanto al objetivo específico determinar el nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020, este está en un nivel medio, porque no se ha logrado que todos los colaboradores lleguen a estar plenamente comprometidos con la organización, es por ello que el supermercado Happy Shopping debería tener un mayor reconocimiento sobre la importancia que tienen sus trabajadores para la organización. Esto se relaciona con Cárdenas (2019), “*Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.*” quien en su investigación da a conocer que es importante que las organizaciones no solo se preocupen por sus ganancias sino también por el bienestar de sus colaboradores y de esta forma ellos puedan

sentir un mayor compromiso con la empresa, trabajando con mayor entusiasmo y aceptando nuevos retos, logrando así que ellos se identifiquen más con ésta lo cual también significa un gran crecimiento para la empresa. De igual manera Araujo (2019). *“Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018”*. En su investigación da a conocer que el compromiso del colaborador con la empresa, depende de que la organización proporcione un ambiente adecuado y agradable, para que tengan un buen desenvolvimiento en el área de trabajo de manera eficaz. Es esencial que la organización reconozca los logros de sus colaboradores y que los haga sentir que son parte importante de ella.

Respecto al objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión Competencia y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén 2020. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva muy alta de ($r=0,950$) y una significancia bilateral del ($p=0,000$), menor al 5%. En este sentido se puede decir que un colaborador que se sienta comprometido con la organización donde trabaja va a dar lo mejor de sí al momento de desarrollar sus actividades y funciones en la empresa. Esto se relaciona con Torres (2018), quien en su investigación *“Empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la empresa Geren Conta S.A., Universidad Técnica de Ambato Ecuador.”* Nos da a conocer la importancia de contar con trabajadores que tengan ésta característica, es decir, que sean muy competentes al momento de realizar sus labores así mismo también es fundamental que la empresa motive a sus trabajadores con un buen clima laboral ya que esto no solo permitirá tener un mejor desarrollo de sus tareas si no también servirá para lograr mejores resultados en la organización.

En cuanto al objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión Autodeterminación y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020. Se obtuvo un coeficiente de correlación positivo alto de ($r=0,870$) y una significancia bilateral de ($p=0,000$), menor al 5%. Darles la confianza a los colaboradores para que puedan expresar libremente sus ideas, opiniones y/o participar en la toma de decisiones ya sea para buscar alternativas de solución o en otros aspectos relacionados con el

trabajo, va a lograr que ellos se sientan más seguros, confiados y valorados, se logrará también que se sientan más comprometidos con la organización.

Respecto al objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión Influencia y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020. Se obtuvo que el coeficiente de correlación positivo alto de 0,841 y una significancia bilateral de 0,000, menor al 5%. Contar con colaboradores calificados que influyen positivamente en la organización les permite poder generar mayor compromiso, ya que se sienten capaces de desempeñar bien sus funciones gracias a sus habilidades, pues están siendo valorados por la organización y se identifican con ella. Esto se relaciona con Naupay (2018), *“Empoderamiento y Compromiso Organizacional en la empresa Fortel S.A.C., Lima, 2018.”* En su investigación da a conocer que si la empresa cuenta con un buen empoderador se va a potenciar al máximo las habilidades y competencias de sus colaboradores trayendo consigo resultados satisfactorios para la empresa logrando cumplir con las metas propuestas de la organización, y de esta manera se incrementará el compromiso de cada uno de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación entre el Empoderamiento y el Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, dado que al otorgar empoderamiento a los trabajadores se tendrá como resultado el incremento del compromiso organizacional, pues el empoderamiento ayuda a que los colaboradores de la empresa se sientan capaces de desarrollar sus funciones de manera eficiente, aumentando la confianza en sí mismos lo cual los hace estar más comprometidos con su centro laboral e identificarse con éste.
2. El Empoderamiento de los colaboradores del supermercado Happy Shopping se encuentra actualmente en un nivel medio, esto indica que aún falta desarrollar en su totalidad el empoderamiento en ciertos colaboradores para lograr que todos estén en el mismo nivel de poder actuar con determinación, competitividad y confianza, y de esta manera generar un impacto positivo en la empresa, para ello es indispensable que los colaboradores estén constantemente motivados e incentivados, que les puedan otorgar la confianza necesaria para desarrollar sus funciones sin la necesidad de ser supervisados con tanta frecuencia.
3. El Compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Happy Shopping presenta actualmente un nivel medio, que indica que aún se necesita un mayor impulso para que los trabajadores desarrollen un compromiso pleno con la empresa, el cual les permita estar totalmente entregados a la organización. Es fundamental que la empresa siga reconociendo constantemente la labor de cada uno de sus trabajadores, que los incentive diariamente y que les brinden la confianza necesaria para lograr un mejor ambiente de trabajo y un vínculo que identifique al colaborador con el supermercado.
4. Existe relación entre Competencia y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, esto quiere decir que esta es una de las dimensiones más relevantes del Empoderamiento, ya que si un colaborador se siente capaz y en la libertad de poder desarrollar bien su trabajo de acuerdo a sus habilidades y poner en práctica todos sus conocimientos existirá mayor compromiso con su centro de trabajo pues se sienten en

confianza de poder dar a conocer sus ideas y que estas sean escuchadas y tomadas en cuenta, generando seguridad en sí mismos.

5. Existe relación entre Autodeterminación y Compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, lo que indica que un colaborador pueda tomar buenas decisiones, no solo tendrá un mayor sentido de libertad al momento de expresar sus opiniones sino que esto también implica responsabilidad sobre las cosas que manifiesta ya que esto influye en su aspecto laboral y personal.
6. Existe relación entre Impacto y Compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Happy Shopping, esto indica que la gran mayoría de los colaboradores presenta la capacidad de ocasionar un efecto positivo, el cual es producido por las actividades que desarrollan frecuentemente, mostrando que realizan un buen trabajo resaltando sus cualidades personales o el potencial de cada uno, lo que significa que ellos están comprometidos con su trabajo y la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

El Empoderamiento y Compromiso organizacional son una pieza eficaz en una empresa es por ello que el o los gerentes deben desarrollar y ejecutar estrategias que les permitan ampliar la capacidad de decisión y responsabilidad en sus colaboradores, con el fin de que se sientan más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que permitirá aumentar su productividad y la propagación de confianza entre los liderados y los líderes.

El gerente de la empresa debe generar estrategias que contribuyan a enriquecer el empoderamiento en los colaboradores brindándole los elementos necesarios para ayudarlos a cumplir con sus actividades con cierta autonomía respaldándolos en la toma de decisiones y reconociendo sus logros, esto determinará finalmente que los empleados puedan tener un mejor compromiso.

Para incrementar el Compromiso organizacional en su totalidad en los colaboradores se realicen capacitaciones, reuniones semanales lo cual les permitan incentivar el compromiso en cada uno de ellos, el talento, el esfuerzo y la colaboración entre todas las personas que forman parte de la empresa, mediante la motivación y los incentivos correctos proporcionándoles entornos confortables potenciando actividades para tratar de eliminar la sensación de frustración y de bajos niveles de eficacia personal.

Permitir que colaborador tome riesgos y experimente nuevas experiencias, contribuya nuevos conocimientos a su capacidad para realizar su trabajo, pues de este modo potenciará sus competencias logrando así ser un profesional capaz que de ofrecer un valor agregado a la organización más allá de sus habilidades laborales básicas, de esta manera este tendrá más confianza a su capacidad de manejar su trabajo logrando que la empresa sea más exitosa.

Darle la libertad al colaborador para que tome decisiones importantes y por medio de estas pueda conocer su capacidad para poder laborar y sentirse con más confianza en sí mismo.

El colaborador debe conocer que tanto influyen en los resultados de la organización a través de un reconocimiento que podría significar un agradecimiento.

REFERENCIAS

- Álamo, P. (2017). *Empoderamiento empresarial, la motivación más profunda*. *Revista electrónica Finanzas personales*. Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.co/columnistas/articulo/empowerment-empresarialmotivacion-mas-profunda/50087>
- Amaica, A., y Tello, M. (2017). *“Empowerment y su influencia en el Compromiso Organizacional en una mediana empresa: caso industria En Plástico, Universidad Técnica de Cotopaxi.”*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0>
- Araujo, A. (2019). *“Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018”*.
- Cárdenas, Z. (2019). *“Engagement y empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.”*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42939>
- Cervera, T. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Iquitos*. Tesis de bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Choque, M., Ayala, C., y Bustamante, A. (2018). *“Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018”*. Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2552>
- Dehnad, V. (2017). *A Proactive Model to Control Reactive Behaviors*. *World Journal of Education*, 7(4), 24-31. Obtenido de <https://doi.org/10.5430/wje.v7n4p24>
- Espinoza, E. (2016). *Salud Mental*. Obtenido de <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>

- Espinoza, E., y Herrera, L. (2020). Independencia cognoscitiva y trabajo independiente. *Revista Científica, Cultura, Comunicación y Desarrollo*. Obtenido de <https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/234/261>
- Fábregues, S., Meneses, D., Rodríguez, J., y Paré, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/55041/1/Sergi%20F%C3%A0bregues%2C%20Julio%20Meneses%2C%20David%20Rodr%C3%ADguez-G%C3%B3mez%2C%20Marie-H%C3%A9l%C3%A8ne%20Par%C3%A9-T%C3%A9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20social%20y%20educativa-Editor>
- García, E. (2014). *Actitud emprendedora y oportunidades de negocio*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Granovetter, M. (2017). EconomicAction and Social Structure: the Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/2780199>
- Hernández, G., y Castro, D. (2015). *Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los. Negotium*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78238677008.pdf>
- Hernández, R. (2019). *Economiasimple.net*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/remuneracion>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico DF, Mexico : Mc graw-hill.
- Huayta, C., y Luque, J. (2019). *Influencia del empowerment en el compromiso organizacional de los analistas de crédito de las cooperativas de ahorro y crédito (COOPAC) supervisadas por la FENACREP, de la provincia de Arequipa, año 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santa María. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9530>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del Compromiso Organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas*

- del Sector Retail de Piura*. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/2883>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del Compromiso Organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del Sector Retail de Piura*. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/2883>
- Jaya, K., & Ananda, K. (2017). *“Employee Empowerment – An Empirical Study.”*. Obtenido de https://globaljournals.org/GJMBR_Volume17/5-Employee-Empowerment.pdf
- Lezcano, E. (30 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://www.eduardolazcano.com/una-teoria-sobre-la-influencia-en-las-personas/>
- Manchego, T. (2016). *Análisis Financiero y la Toma De Decisiones en la Empresa Clínica Promedic S.Civil.R.L, Tacna, Periodo 2011 – 2013*. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna.
- Molina, C. (2017). *El Potencial Humano Y Calidad De Productos En El Establecimiento Penal De Ayacucho – 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8619/EL_ES_TABLECIMI
- Montesdeoca, F. (2018). *El perfil por competencias en la evaluación del desempeño de donas rellenas de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28166>
- Moreno, M., Torres, N., Martínez, K., Martínez, K., y Vesga, J. (2018). *Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. Salud y Administración*. Obtenido de http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Identidad_Laboral.pdf

- Naupay, N. (2018). *“Empoderamiento y Compromiso Organizacional en la empresa Fortel S.A.C., Lima, 2018.”*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19561>
- Observatorio de Recursos Humanos. (2018). *Empoderamiento en el trabajo: clave para aumentar el rendimiento laboral. España. ORH Web*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/empoderamiento-trabajo-claveaumentar-rendimiento-laboral.html>
- Perez, J., y Gardey, A. (2019). *Definicion.de: Definición de impacto social*. Obtenido de <https://definicion.de/impacto-social/>
- Polo, D. (2019). *Coste de oportunidad ¿Qué es? tipos y ejemplos.* . Obtenido de <https://www.emprender-facil.com/coste-de-oportunidad/>
- Quiñones, K. (2019). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa de Servicios de Ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2019*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41431>
- Rodríguez. (25 de Julio de 2018). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-la-autodeterminacion/>
- Rodríguez, C. (2019). *Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39272>
- Talavera, M. (2018). *La confianza personal clave en el desempeño ocupacional y la promoción de la salud.* . Recuperado el 19 de Junio de 2020, de <http://www.revistatog.com/num28/pdfs/editorial1.pdf>
- Torres, G. (2018). *“Empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la empresa Geren Conta S.A., Universidad Técnica de Ambato Ecuador.”*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/12345>

ANEXOS

Anexo 1.
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN DE VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
EMPODERAMIENTO	El empoderamiento es una cualidad que incrementa la capacidad participativa de una persona, ayudando a que sus resultados sean mejores, lo cual influye en la autoconfianza y determinación del individuo. (Rodríguez, 2019).	Esta variable será medida por medio de la aplicación de encuestas en escala de Likert.	Competencia	Confianza	1,2	ORDINAL
				Pro actividad	3,4	
			Autodeterminación	Toma de decisiones	5	
				Independencia	6	
			Impacto	Influencia	7,8	
				Potencial humano	9,10	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso organizacional es el nivel de integración que un colaborador tiene con la entidad en la cual trabaja y que está motivado por una obligación sana y responsable. (Rodríguez, 2019).	Esta variable será medida por medio de la aplicación de encuestas en escala de Likert.	Compromiso afectivo	Identidad laboral	1,2	ORDINAL
				Lealtad	3	
			Compromiso continuo	Costo de oportunidad	4,5	
				Remuneración	6	
			Compromiso normativo	Reciprocidad	7,8	
				Obligación moral	9,10	

Anexo 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Qué relación existe entre empoderamiento y el compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020?	General: Determinar la relación que existe entre empoderamiento y compromiso organizacional en los colaboradores del Supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020. Específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel del empoderamiento en los colaboradores de supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020; • Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020; • Determinar la relación entre la dimensión competencia y compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén 2020; • Determinar la relación entre la dimensión autodeterminación y compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020; • Determinar la relación que existe entre la dimensión influencia y compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020. 	Empoderamiento	El empoderamiento es una cualidad que incrementa la capacidad participativa de una persona, ayudando a que sus resultados sean mejores, lo cual influye en la autoconfianza y determinación del individuo. (Rodríguez, 2019).	Esta variable será medida por medio de la aplicación de encuestas en escala de Likert.	Competencia	Confianza	1,2	Ordinal: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
						Pro actividad	3,4	
					Autodeterminación	Toma de decisiones	5	
						Independencia	6	
					Impacto	Influencia	7,8	
						Potencial Humano	9,10	
		Compromiso Organizacional	Compromiso organizacional es el nivel de integración que un colaborador tiene con la entidad en la cual trabaja y que está motivado por una obligación sana y responsable. (Rodríguez, 2019).	Esta variable será medida por medio de la aplicación de encuestas en escala de Likert.	Compromiso afectivo	Identidad Laboral	1,2	Ordinal: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
						Lealtad	3	
					Compromiso continuo	Costo de Oportunidad	4,5	
						Remuneración	6	
					Compromiso normativo	Reciprocidad	7,8	
						Obligación Moral	9,10	

Anexo 3.

ENCUESTA PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping Chepén, 2020. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

VARIABLE: EMPODERAMIENTO

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. ¿Se siente seguro usted de sus capacidades?					
2. ¿Cree que los demás confían en la capacidad que tiene para realizar su trabajo?					
3. ¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa?					
4. ¿Usted en alguna circunstancia difícil ha propuesto una mejora para el área la cual desempeña?					
5. ¿Su opinión cuenta en la toma de decisiones de su unidad de trabajo?					
6. ¿Cree usted que es capaz de realizar todas las funciones de su puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo?					
7. ¿Considera usted que cuenta con la capacidad de influir e incentivar conocimientos a sus compañeros de trabajo?					
8. ¿Cree usted que el trabajo realizado en su área genera buenos resultados?					
9. ¿Usted cree que este es un lugar de trabajo que promueve sus ambiciones y objetivos profesionales?					
10. ¿Considera usted que la capacitación laboral de tu empresa y del programa de desarrollo son adecuados?					

ENCUESTA PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Happy Shopping Chapén, 2020. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. ¿Está usted orgulloso de trabajar en su actual lugar de trabajo?					
2. ¿Usted se siente como parte de una familia en esta empresa?					
3. ¿Usted expresa su gratitud hacia la empresa brindando un esfuerzo adicional en el desarrollo de su trabajo?					
4. ¿Cree usted que se iría a otras empresas si le ofrecen mayor remuneración?					
5. ¿Siente usted necesidad de seguir laborando en esta empresa?					
6. ¿Usted cree que tiene una compensación salarial justa en esta empresa?					
7. ¿Usted trata de dar lo mejor de sí en el desarrollo de su trabajo?					
8. ¿Usted cree que está en deuda con la organización?					
9. ¿Usted cumple con las normas y políticas dadas por la empresa?					
10. ¿Cuenta con algún apoyo especial de parte de la empresa en la que se encuentra?					

Anexo 4. Validaciones de los expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autoras del instrumento
Dr. Anderson Puyén Carlos Enrique	Docente. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Cuestionario sobre Empoderamiento	Mogollón Terrones, Patricia Suarez Castillo, Cynthia Mabel
Título del estudio: Empoderamiento y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Supermercado Happy Shopping, Chapén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																															
	DIME NSIO NES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARI DAD			OBJETI VIDAD			ACTUA LIDAD			ORGAN IZACIÓ N			SUFICI ENCIA			INTEN CIONA LIDAD			CONSIS TENCI A			COHER ENCIA			METOL ODOLO GIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
EMPODERAMIENTO	Competencia	Confianza	¿Se siente seguro usted de sus capacidades?	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces(3) Casi nunca (2) Nunca (1)																											
			¿Cree que los demás confían en la capacidad que tiene para realizar su trabajo?																												
		Pro actividad	¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa?																												
			¿Usted en alguna circunstancia difícil ha propuesto una mejora para el área la cual desempeña?																												
	Autodeterminación	Toma de decisiones	¿Su opinión cuenta en la toma de decisiones de su unidad de trabajo?																												
		Interacción	¿Cree usted que es capaz de realizar todas las funciones de su puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo?																												
	Influencia	Impacto	¿Considera usted que cuenta con la capacidad de influir e incentivar conocimientos a sus compañeros de trabajo?																												
			¿Cree usted que el trabajo realizado en su área genera buenos resultados?																												
		Potencial Humano	¿Usted cree que este es un lugar de trabajo que promueve sus ambiciones y objetivos profesionales?																												
			¿Considera usted que la capacitación laboral de tu empresa y del programa de desarrollo son adecuados?																												
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:																															

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 02 / 07 /2020	16498130		962331140
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr.. Anderson Puyén Carlos Enrique	Docente. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Cuestionario sobre Compromiso Organizacional	Mogollón Terrones, Patricia Suarez Castillo, Cynthia Mabel
Título del estudio: Empoderamiento y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Supermercado Happy Shopping, Chepén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


DIME NSIO NES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARI DAD			OBJETI VIDAD			ACTUA LIDAD			ORGAN IZACIO N			SUFICI ENCIA			INTENC IONAL IDAD			CONSI TENCIA			COHER ENCIA			METOL ODOLO GIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Compromiso afectivo	Identidad laboral	¿Está usted orgulloso de trabajar en un supermercado como Happy Shopping?	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces(3) Casi nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Usted se siente como parte de una familia en esta empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Lealtad	¿Usted expresa su gratitud hacia el supermercado brindando un esfuerzo adicional en el desarrollo de su trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Cree usted que se iría a otras empresas si le ofrecen mayor remuneración?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Compromiso cognitivo	Costo de oportunidad	¿Siente usted necesidad de seguir laborando en esta empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Usted cree que tiene una compensación salarial justa en esta empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Remuneración	¿Usted trata de dar lo mejor de sí en el desarrollo de su trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Usted cree que está en deuda con la organización?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Compromiso normativo	Reciprocidad	¿Usted cumple con las normas y políticas dadas por la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Cuenta con algún apoyo especial de parte de la empresa en la que se encuentra?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Obligación moral					X			X			X			X			X			X			X			X			X
						X			X			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 02 / 07 /2020	16498130		962331140
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autoras del instrumento
Mg. Pablo Aguilar Chávez	Metodólogo	Cuestionario sobre Empoderamiento	Mogollón Terrones, Patricia Suarez Castillo, Cynthia Mabel
Título del estudio: Empoderamiento y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Supermercado Happy Shopping, Chapén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
EMPODERAMIENTO	Competencia	Confianza	¿Se siente seguro usted de sus capacidades?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Cree que los demás confían en la capacidad que tiene para realizar su trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Pro actividad	¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Usted en alguna circunstancia difícil ha propuesto una mejora para el área la cual desempeña?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Autodeterminación	Toma de decisiones	¿Su opinión cuenta en la toma de decisiones de su unidad de trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Cree usted que es capaz de realizar todas las funciones de su puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Interacción	¿Considera usted que cuenta con la capacidad de influir e incentivar conocimientos a sus compañeros de trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Influencia	Impacto	¿Cree usted que el trabajo realizado en su área genera buenos resultados?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Usted cree que este es un lugar de trabajo que promueve sus ambiciones y objetivos profesionales?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Potencial Humano	¿Considera usted que la capacitación laboral de tu empresa y del programa de desarrollo son adecuados?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
						X			X			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chapén 30/06/2020	4452440		968640938
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Pablo Aguilar Chávez	Metodólogo	Cuestionario sobre Compromiso Organizacional	Mogollón Terrones, Patricia Suarez Castillo, Cynthia Mabel
Título del estudio: Empoderamiento y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Supermercado Happy Shopping, Chapén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			MEJORA LOGADA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Compromiso afectivo	Identidad laboral	¿Está usted orgulloso de trabajar en un supermercado como Happy Shopping?	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces(3) Casi nunca (2) Nunca (1)		X			X		X			X				X		X			X				X				X
		¿Usted se siente como parte de una familia en esta empresa?			X			X		X			X				X		X			X				X				X
	Lealtad	¿Usted expresa su gratitud hacia el supermercado brindando un esfuerzo adicional en el desarrollo de su trabajo?			X			X		X			X				X		X			X				X				X
Compromiso continuo	Costo de oportunidad	¿Cree usted que se iría a otras empresas si le ofrecen mayor remuneración?			X			X		X			X				X		X			X				X				X
		¿Siente usted necesidad de seguir laborando en esta empresa?			X			X		X			X				X		X			X				X				X
	Remuneración	¿Usted cree que tiene una compensación salarial justa en esta empresa?			X			X		X			X				X		X			X				X				X
Compromiso normativo	Reciprocidad	¿Usted trata de dar lo mejor de sí en el desarrollo de su trabajo?			X			X		X			X				X		X			X				X				X
		¿Usted cree que está en deuda con la organización?			X			X		X			X				X		X			X				X				X
	Obligación moral	¿Usted cumple con las normas y políticas dadas por la empresa?			X			X		X			X				X		X			X				X				X
		¿Cuenta con algún apoyo especial de parte de la empresa en la que se encuentra?			X			X		X			X				X		X			X				X				X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chapén 30/06/2020	4452440		968640938
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autoras del instrumento
Mg. Luis Kamiche		Cuestionario sobre Empoderamiento	Mogollón Terrones, Patricia Suarez Castillo, Cynthia Mabel
Título del estudio: Empoderamiento y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Supermercado Happy Shopping, Chépén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACION:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
EMPODERAMIENTO	Competencia	Confianza	¿Se siente seguro usted de sus capacidades?	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Cree que los demás confían en la capacidad que tiene para realizar su trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Pro actividad	¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Usted en alguna circunstancia difícil ha propuesto una mejora para el área la cual desempeña?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Autodeterminación	Toma de decisiones	¿Su opinión cuenta en la toma de decisiones de su unidad de trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Interacción	¿Cree usted que es capaz de realizar todas las funciones de su puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Influencia	Impacto	¿Considera usted que cuenta con la capacidad de influir e incentivar conocimientos a sus compañeros de trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Cree usted que el trabajo realizado en su área genera buenos resultados?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Potencial Humano	¿Usted cree que este es un lugar de trabajo que promueve sus ambiciones y objetivos profesionales?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Considera usted que la capacitación laboral de tu													X			X			X			X			x			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chépén 03/07/2020	10804834		952220620
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Luis Kamiche		Cuestionario sobre Compromiso Organizacional	Mogollón Terrones, Patricia Suarez Castillo, Cynthia Mabel
Título del estudio: Empoderamiento y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Supermercado Happy Shopping, Chepén , 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	H	M	R	H	M	R	H	M	R	H	M	R	H	M	R	H	M	R	H	M	R	H	M	R	H
Compromiso afectivo	Identidad laboral	¿Está usted orgulloso de trabajar en un supermercado como Happy Shopping?	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Usted se siente como parte de una familia en esta empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Lealtad	¿Usted expresa su gratitud hacia el supermercado brindando un esfuerzo adicional en el desarrollo de su trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Compromiso continuo	Costo de oportunidad	¿Cree usted que se iría a otras empresas si le ofrecen mayor remuneración?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Siente usted necesidad de seguir laborando en esta empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Remuneración	¿Usted cree que tiene una compensación salarial justa en esta empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Compromiso normativo	Reciprocidad	¿Usted trata de dar lo mejor de sí en el desarrollo de su trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Usted cree que está en deuda con la organización?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Obligación moral	¿Usted cumple con las normas y políticas dadas por la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		¿Cuenta con algún apoyo especial de parte de la empresa en la que se encuentra?				X			X			X			X			X			X			X			X			X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Chepén 03/07/2020	10804834		952220620
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5. Confiabilidad

Alfa de Cronbach Variable Empoderamiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	10

Alfa de Cronbach Variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MOGOLLON TERRONES PATRICIA, SUAREZ CASTILLO CYNTHIA MABEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL SUPERMERCADO HAPPY SHOPPING, CHEPÉN, 2020", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SUAREZ CASTILLO CYNTHIA MABEL DNI: 75903724 ORCID 0000-0002-2225-5691	Firmado digitalmente por: CSUAREZCA1299 el 31-12-2020 10:18:26
MOGOLLON TERRONES PATRICIA DNI: 74696717 ORCID 0000-0002-0931-4271	Firmado digitalmente por: PMOGOLLONT el 31-12-2020 09:43:45

Código documento Trilce: INV - 0235979